

統合後半年、課題は山積み、 強力な次期執行委員会を！

第57期の執行委員会の任期は残りわずかです。統合・新法人の発足をはさみ1年間がんばってきましたが、本当の処遇一本化、研究員・技術員問題、新人事評価制度、2つの組合の対等扱いなどなど、多くの課題を未決着のままに次期の運動に引き継ぐこととなります。これらの課題に力強く取り組める新執行委員・中央委員を選出しましょう。

立候補受付期間 5月18日(木)～6月2日(金)

一斉分会、オルグ実施

主な議題：

- 1、第58期組合役員選挙について
- 2、6月期一時金について
- 3、組織拡大について
- 4、統合賃金への移行と研究員・技術員認定問題について
- 5、昇格審査への面接導入について
- 6、放射線業務手当問題について
- 7、直協定、点検勤務協定などについて
- 8、出向強要問題について
- 9、過去の超過勤務の調査について

::: 最近の交渉状況など、あゆみ速報に報じられていないことについても報告します。:::

東海地区分会長さんへ

分会長さんは分会日程を設定し、最寄の執行委員または組合事務所へ連絡ください。

国の機関への出向について

5月11日の窓口交渉で、機構から、国の機関への出向に関する説明がありました。これまでは、原研から国への出向の場合でも、休職出向で行われ、国は総体に原研より給与が少ないので、収入が下がらないように、休職給という形で、補填していました。職員の希望で行くわけでもない出向ですから、元の給与を補償するのは当然です。ところが昨年、宇宙航空研究開発機構(JAXA)から、国の情報衛星関係への出向者をJAXAが給与補填していることが新聞報道されて問題にされ、国への出向全般について考え方を国が検討していました。その結果、補填してはいけないということになりました。しかし、大幅に給与が下がるのでは、法人側も国へ出向する職員を出せません。そこで、国の特定任期付職員の給与体系を使って、もとの給与を下回らないように考えるそうです。

機構は、国が任期付職員の給与表のどの額を適用するかを決めるためのデータを提供し、極力不利にならないようにしています。しかし、最終的に額を決めるのは国だそうで、もとの金額が完全に保障されているわけではありません。

労働法上は在籍出向と同等にされ、退職金、一時金の計算などについても出向の間も通算されます。年休の扱いも継続扱いにされます。宿舎については、原則は公務員宿舎ですが、機構の宿舎を貸与することができ、ほとんどの人が機構のものを使っているそうです。

なお出向発令は、職員の同意が前提です。

特殊法人労連シンポジウム：「構造改革」という幻想を超えて

表題のシンポジウムは4月21日衆議院議員会館において、主催者の予想を超える100人以上の参加を得て成功裏に行なわれました。そのシンポジウムの報告をまとめた冊子(36ページ)は分会回覧にまわしていますが、関心のある方には差し上げます。組合事務所に問い合わせください。(組合員以外の方でも結構です)

内容：

小泉構造改革の粉飾決算を批判する・・・立山学・ジャーナリスト
山家悠紀夫氏(くらしと経済研究室主宰)に聞く
公務員制度改革と天下り・談合・・・堤和馬・前特殊法人労連事務局長
「行革法案」批判・・・松井黎明・弁護士 その他、会場発言など収録

投稿 1

ウォーキングで機動隊出動？

大洗、I・G 生

昼休みの日課として毎日ウォーキングをしている。先日と今日もある同じコースを歩いていた。そしてフェンスで行き止まりになので引き返してきた。すると数分後警備員が来て「所属と名前は」と聞かれた。警備員が言うにはある所にセンサーがついていて、アラームが鳴るとのこと。そして機動隊も出動するそう。私は所属と名前を言って歩き始めた。するとやっぱり機動隊の車がやって来た。その後のことはどうなったか知らないが、何かおかしいのではないのでしょうか。

投稿 2

A が 6 % で、C も 6 % 旧サイクル機構の人事評価制度

東海、I・Z 生

先日、旧サイクル機構出身の職員と情報交換をする機会があり、どのように人事評価が行われているかを聞くことができました。彼らの評価制度は、A 評価、C 評価をそれぞれ 6 % の人につけるといことが決まっているそうです。C 評価には本給にかかるものと、一時金にかかるものがあり、本給で C を 4 回もらえば、1 年分昇給が遅れてしまうそうです。

サイクル機構では達成目標を設定し、その達成度をみて評価する手法がとられていますが、C 評価を受けた人が「自分は目標を達成したと考えていますが、違いますか？なぜ C なのですか？」と上司に聞いたら、「目標は達成したが、他の人たちは、目標以上を達成した」と答えたとそうです。

大昔の小学生の通信簿ではないのですから、こんな評価制度はごめんです。一体何を目的に評価したいのでしょうか？そんなことで、職員の士気向上や能力向上が果たせるのでしょうか？

ちなみに原子力ユニオン（旧サイクル機構の労組）に不満を訴えたら、ユニオンは「人事評価には関与しない」と言っているそうです。女性差別もあるようで、一人の例外を除いて、最高は係長だそうです。昔は原研でもひどい女性差別が行なわれていました。しかし、労組

の粘り強い要求で、改善されてきています。差別や不当な評価は人権問題でもあります。労働組合は、給与の平均値を上げるためだけのものではありません。

ニュース 原子力ユニオンこぶし速報より

平成 18 年 4 月 18 日(火) 30 名の新入職員から原子力ユニオンへの加入があったそうです。内訳は以下の通りです。

東海	9 名
大洗	4 名
敦賀	5 名
原研東海	8 名
幌延	1 名
那珂	2 名
関西（木津）	1 名

私たち原研労も、働く環境を守るため、組合加入を皆で進めましょう。

第 58 期 役員選挙 推薦母体及び推薦候補者数

推薦母体	中央執行委員		中央委員	
	定数	推薦候補者数	定数	推薦候補者数
管理部・関西連合分会・東京地区	10	2	9	1
バックエンド・保物連合分会				1
技術部連合分会				1
研究炉部連合分会		2		2
原工・燃材・RI・核融合・基礎セ連合分会		2		3
安全セ・ホット試験連合分会		1		1
高崎支部		1		1
大洗支部	2	5	-	
那珂支部	1	1	-	

